

Aspectos gerais da política salarial

NIRCEU DA CRUZ CÉSAR

O PROBLEMA da fixação do salário continua em equação, desafiando, através dos tempos e das sociedades, a argúcia de quantos se têm abalançado a resolvê-lo.

Causa essencial do eterno conflito entre o capital e o trabalho, êsse fenômeno sócio-econômico tem requerido, pela transcendência de sua natureza, a atenção e boa vontade de empregados e empregadores, com o escopo de, pela tolerância e transigência de ambas as partes, se encontrar, afinal, um denominador comum, capaz de harmonizar interesses profundamente antagônicos, peculiares a ambas as classes.

Malgrado, porém, os esforços encetados nesse sentido, não cremos que, tão cedo, deixe o salário de ser o móvel das lutas classistas, pôsto que o egoísmo dos homens se sobrepõe às leis de Deus, fazendo-os olvidar os mais elementares deveres de solidariedade humana.

Todavia, não será essa filosofia pouco otimista que solucionará a questão. A evolução de um fenômeno desta envergadura não permite, é óbvio, que fiquemos apáticos, e, por isso mesmo, nos convida a colaborar.

Assim, decidimos fazer uma síntese dos principais pontos que devem ser observados na ereção de uma política salarial, alimentados, apenas, do propósito de também contribuir para a disseminação de esclarecimentos que julgamos imprescindíveis à fixação do pagamento devido ao locador de serviço.

Salário, do latim "salarium" (de sal, porque os romanos pagavam com sal àqueles que se achavam a seu serviço), é a retribuição paga a uma pessoa pelo aluguel de sua força-trabalho, posta a serviço de outra, seja qual fôr a natureza dêsse serviço.

A característica fundamental do trabalho assalariado é ser prestado por conta de outrem.

O salário evoluiu de um contrato de venda de serviços para o moderno conceito de utilização racional da força de trabalho, tornando-se, assim, a remuneração do trabalhador livre.

A fixação do salário tem preocupado, não há negar, tanto economistas como políticos, e isto em virtudes da multiplicidade das teorias existentes, tais como :

1. Teoria do custo da produção
2. Lei de bronze

3. Teoria dos fundos de salário — "Wage Fund"
4. Teoria de produtividade
5. Teoria do custo da vida
6. Teoria marxista da exploração capitalista
7. Teoria marginal do salário
8. Lei da oferta e da procura.

Entretanto, a tendência atual de empregados e empregadores é para a solução satisfatória dêste fenômeno social e econômico — embora gradativamente —, procurando vencer-se as principais dificuldades existentes com a adoção de um programa repartitivo de direitos e deveres entre ambos os interessados.

Assim, a parte relativa ao empregador consiste em examinar, na elaboração de um plano de pagamento, os seguintes pontos essenciais, antes de fixar o salário dos seus empregados:

1. Custo de vida local;
2. Salário geralmente pago por serviços semelhantes;
3. Padrão de vida justo e razoável, de acôrdo com as diferentes naturezas de trabalho;
4. Risco e dificuldade do trabalho;
5. Habilitação e treinamento especial.

Após consultados êsses aspectos fundamentais da política salarial, então, sim, poderá estabelecer o seu plano de remuneração, de acôrdo, é evidente, com as disponibilidades financeiras da empresa.

O salário fixado deverá fornecer ao homem:

1. Meios de subsistência;
2. Meios que permitam sua evolução física, intelectual e moral;
3. Meios para atender às necessidades dos que dêle dependem.

Êste é o justo salário. Seus princípios básicos aconselham:

1. Estrita correspondência do salário com o valor do trabalho;
2. O salário deve atender, tanto quanto possível, às necessidades do empregado.

Antes de adotar-se o justo salário, outras formas foram examinadas, mas as experiências não

ofereceram resultados positivos. Tivemos, por exemplo:

1. *Subsistence Wage* — consistia em determinar-se o salário pelo custo da subsistência exigida pelo assalariado para manter-se com sua família;

2. *Living Wage* — por intermédio deste tipo, o salário passou a ser pago na base do custo normal da vida, garantindo-se o normal desenvolvimento do trabalhador e sua família;

3. *Efficient Wage* — pagava-se o salário em função da quantidade produzida e eficiência demonstrada pelo empregado.

4. *Cultural Wage* — introduzido na indústria após a depressão de 1930. Representa a mais elevada forma de remuneração. O salário é pago de maneira a permitir uma compensação suficiente para o desenvolvimento cultural do trabalhador e sua família (J. E. Walters — *Applied Personnel Administration* — New York — 1931). Com exceção do “*Cultural Wage*”, as demais formas, como dissemos, não satisfizeram.

O justo salário pode ser dividido em duas partes: uma, correspondente à função exercida; outra, referente às condições individuais.

Vimos, em rápidas pinceladas, como se distribuem os deveres do empregador.

Vejam, agora, quais são os do empregado.

Se o empregador, procurando atenuar (já não dizemos extinguir) os choques entre o capital e o trabalho, abre sua carteira em benefício de melhor posição humana do empregado na sociedade, este, é lógico, deve compreender a liberalidade daquele, oferecendo-lhe, como recompensa:

- 1, boa qualidade de serviço;
- 2, maior rendimento na produção;
- 3, assiduidade, inclusive pontualidade horária;
- 4, noção precisa de responsabilidade funcional;
- 5, disciplina ;
- 6, colaboração.

Como o bom senso nos indica, não é justo que oneremos de obrigações o empregador, sem onerar de deveres os seus empregados. Afinal de contas, o empregador não é obrigado a manter um indivíduo pouco produtivo. A prosperidade da empresa depende, em última análise, do ritmo da produção. E este, está claro, da maior ou menor capacidade de trabalho daqueles que interferem no processo produtivo.

SISTEMAS DE SALÁRIOS

São inúmeros os sistemas de salários, adotados pela indústria e pelo comércio. Em geral, os salários são pagos de acordo com o tempo, quantidade ou qualidade do trabalho produzido, existindo, não raro, combinações destes processos com

outros métodos, tais como: pagamento de bônus, prêmios e outras recompensas à eficiência do empregado.

Vejam, a seguir, alguns sistemas de salários:

Salário por tempo: — o salário por tempo representa o tipo tradicional de pagamento por hora, dia, semana ou mês. A experiência tem evidenciado, porém, certas desvantagens deste tipo de salário. Exige muito controle e disciplina. Não precisa o custo da produção. E', contudo, muito indicado ao pagamento de trabalhos não padronizáveis.

Salário por obra ou tarefa — o salário é determinado proporcionalmente à qualidade ou volume da produção, independentemente do tempo de trabalho. Subdivide-se em dois grupos:

a) salário por peças — pagamentos por unidades convencionais, e

b) salários progressivos ou diferenciais — consistem no pagamento do resultado obtido em um tempo prefixado e executado em determinadas condições. Na essência, este processo oferece melhor qualidade pelo menor custo. Esta modalidade de salário foi proposta por F. W. Taylor em sua Comunicação — “*A piece rate system*” — à *American Society of Mechanical Engineers*, em 1895.

Salário adicional — é um sobre-salário, isto é, um estímulo somado ao salário básico, pago ao empregado juntamente com este último, sem prévia cogitação, por parte da empresa, da existência ou não de lucros.

Salário-família — adotado no Serviço Público Brasileiro a partir de 1944, tem sido denominado na literatura científica de “salário social”, “salário de manutenção”, etc. E' uma das formas mais típicas do salário justo. Consiste no pagamento mensal ao funcionário de uma pequena importância (Cr\$ 50,00 por filho dependente), a título de auxiliá-lo na manutenção de seus filhos. E', portanto, seu objetivo caracteristicamente assistencial.

TIPOS DE PAGAMENTO

Os salários, antigamente, eram pagos sob diversas formas:

- 1, Moeda
- 2, gêneros
- 3, misto (moeda e gêneros)
- 4, nominal
- 5, real, etc.

Com a abolição do “*Truch system*” (salário pago em gêneros) e “*Allotment system*” (salário pago em moeda, gêneros e utensílios), estabeleceu-se, em definitivo, a forma realmente preferida: a moeda.

ALTOS SALÁRIOS

Não há negar que é no campo da compensação que o mais direto e objetivo estímulo pode ser encontrado (Lewis Mayers — *The Federal Service* — New York — 1936).

Ao contrário do que pensam muitos empregadores, um baixo nível de salários não significa baixo custo de produção.

Nos países onde se pagam altos salários, a produção é mais econômica, porque, nêles, os trabalhadores se aperfeiçoam e adquirem, em consequência, maiores aptidões.

Para onde quer que voltemos a atenção, vemos que os baixos salários acarretam trabalho ineficiente.

Henry George cita o exemplo de meia dúzia de carpinteiros bengaleses encarregados de executar determinado trabalho que um só carpinteiro norte-americano fez no mesmo tempo. Se fôsse verdadeira a teoria de que iguais quantidades de trabalho produzem sempre o mesmo resultado, o trabalho barato significaria produção barata. Mas isto é inteiramente falso. O poder do músculo humano é o mesmo por tôda parte. Se, portanto, o salário chega para mantê-lo em boas condições de saúde, o trabalhador mal pago poderia exercer o mesmo esforço que o trabalhador bem pago. Mas o trabalho do músculo, embora imprescindível à produção, não é o elemento essencial, nem o

mais eficiente. Êste, não há dúvida, é a inteligência humana. O músculo é apenas o instrumento pelo qual a inteligência se apodera das coisas externas, utilizando-as consoante as necessidades e desejos humanos.

Ora, a inteligência, como se sabe, cresce com o padrão de conforto, e, êste, com os salários, evidentemente.

Onde o homem fôr condenado a uma existência pobre, suas qualidades mentais se reduzem. Ao contrário, onde prevalecem boas condições de vida, desenvolvem-se e aprimoram as qualidades que o elevam. E' por isso que o trabalho é mais produtivo onde os trabalhadores têm um padrão de vida mais alto, onde há melhores salários.

E como dizem F. Baridon e E. Loomis "os salários, mais do que qualquer fator, fornecem o incentivo para uma boa produção e ativa cooperação" (*Personnel Problems*, New York, 1931).

A justa compensação do trabalho, refletindo-se, benêficamente, nos hábitos do povo e na melhoria dos processos industriais, aumenta a capacidade de produção.

E não queremos finalizar sem deixar registrada nossa grande admiração ao pioneiro dos altos salários — Henry Ford —, que, por muitas e muitas vêzes, advertiu a necessidade de se incrementar na indústria e no comércio a política dos altos salários, como verdadeiro incentivo ao desenvolvimento do trabalho.

* * *

A terra, as águas, o clima e o homem constituem uma unidade que não pode ser impunemente quebrada. Dentro das características da vida moderna, em que o homem e sobretudo consumidor de produtos fabricados, a unidade entre o homem, a terra, as águas e o clima se completa com a indústria. Sem ela se interrompe o ciclo natural de produção, transformação, distribuição e consumo de uma vida social de feição acentuadamente econômica, com exigências imediatas e insubstituíveis de produtos industriais. A interrupção dêsse ciclo vital importa inevitavelmente no desequilíbrio e na dependência. Os preços das matérias-primas e dos alimentos que um país não industrializado produz são-lhe impostos pelo país importador, inevitavelmente monopolizador, da mesma forma que os preços dos produtos transformados que de volta lhe são oferecidos ao consumo. De modo geral, a percentagem de lucro industrial é muito maior do que a percentagem de lucro na produção de matérias-primas e alimentos. Os países donos da indústria são em regra donos do comércio, o que lhes permite ganhar ao mesmo tempo de duas formas que deixam uma margem de lucro muito maior do que a que se obtém na agricultura e na prática puramente extrativa. Dêsse modo, uma economia colonial, além de ser nociva por quebrar o ciclo natural da vida de um povo, significa a abdicação do que há de mais compensador nas formas de atividade humana. Ainda que fôssem iguais ao do comércio e da indústria os proventos da exploração da terra e da prática extrativa, a situação de país de economia colonial só permite ganhos relativos à produção de alimentos e matérias-primas enquanto a situação de país industrial oferece margem a lucros no comércio dos produtos quando ainda em seu estado primitivo, na sua transformação industrial e no comércio de volta para distribuição pelos países consumidores. A indústria ganha assim três vêzes em cada uma para a produção agrícola e extrativa. Em consequência disso, os capitais tendem a acumular-se sempre onde há a predominância da indústria e do comércio, o que beneficia os países industriais com mais uma forma de superioridade sôbre os de economia colonial. Melhor situação financeira quer dizer domínio dos mercados e decisão nos preços, assim como a influência e o comando nas próprias atividades agrícolas e extrativas, em tôdas as partes do mundo. Melhor situação financeira quer dizer maior prosperidade geral, com o distanciamento cada vez maior dos que se dedicam à exploração agrícola e extrativa, que se encolhem num estado de civilização primitiva. O mais grave ainda é que, enquanto a forma de exploração industrial tende a ser restaurativa, a de exploração colonial apresenta-se delapidativa dos recursos naturais. Aquela recebe um rico patrimônio de produtos de outras terras, com a possibilidade de proveito dos resíduos, do que sobra à transformação, ao passo que esta dá, envia para fora as suas reservas, esgotando os seus elementos úteis, os fertilizantes que existem naturalmente no seu solo. — *Newton Belleza* — "R.S.P." de maio de 1949.